Levande stationssamhällen

GÖTEBORGS REGIONEN

Aktörsanalys

Metodguide till samhällsplanerare
i Göteborgsregionen



Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2021
Miljö och samhälllsbyggnad
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se
Layout: Göteborgsregionen

GÖTEBORGS REGIONEN

Innehåll

Vad är en aktörsanalys? 4

Syfte 5

Material du behöver 5

Förberedelser 5

Om veta-tycka-göra-trappan 5

Genomförande 6

Vad är en aktörsanalys?

Samverkan är en förutsättning för att möta flera av de samhällsutmaningar vi står inför idag. I många fall kan komplexa utmaningar endast lösas med hjälp av ett par aktörers involvering. Denna metod har utvecklats baserat på tankar om vem som ska veta, tycka eller göra något. Metoden kan användas för att analysera aktörers roller i exempelvis ett projekt men även som en del av en kommunikationsplan. Inom ramarna för projektet Levande stationssamhällen har vi använt denna metod tillsammans med den strukturerade brainstormingen för att fånga upp relevanta aktörer för att möta identifierade nyckelutmaningar. I denna steg-för-steg-mall använder vi begreppet ”utmaning” men kan anpassas för olika sammanhang. För dig som testar denna metod kanske det snarare handlar om ett projekt eller en process. Anpassa metoden till dina behov och syften!



Syfte

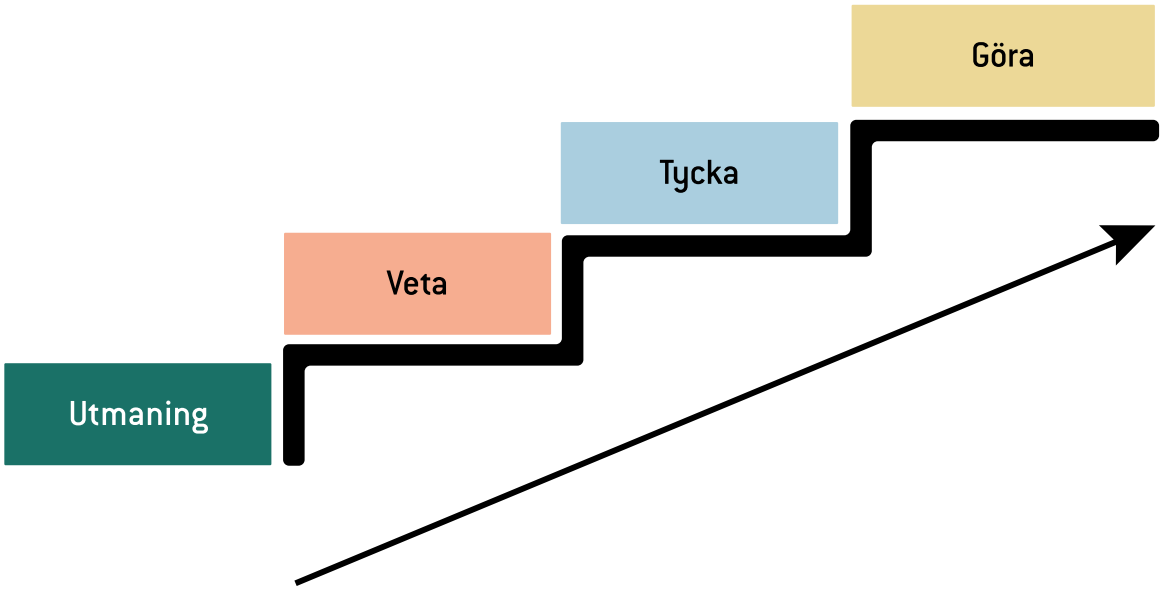
Syftet med aktörsanalysen är att identifiera relevanta aktörer samt till vilken grad de bör vara engagerade för att genomföra något.

Material du behöver

- Pennor
- Post-it (vanlig eller liten storlek)
- Whiteboardtavla eller utskriven mall i storlek A1 (bild nedan) där post-its kan fästas. Har ni flera grupper så är det viktigt att varje grupp får en arbetsyta vardera.

Förberedelser

- Fundera på om det är en eller flera utmaningar som analysen ska göras för. Är det flera analyser som ska göras så rekommenderar vi er att ha en arbetsyta för respektive utmaning.
- Är deltagargruppen stor bör den delas in i mindre grupper. Vi rekommenderar grupper om 2–6 personer men går självklart att anpassa beroende på totalt antal deltagare och eventuella kommande övningar.



Om veta-tycka-göra-trappan

Vår tankemodell är att relationen mellan veta, tycka och göra kan liknas vid en trappa där respektive begrepp befinner sig på varsitt trappsteg. Trappstegen bestämmer vilken typ och till vilken grad av involvering aktörer bör ha för att, som i detta exempel, lösa utmaningen. Ju högre upp i trappan desto mer involvering krävs av aktören för att utmaningen ska kunna lösas.

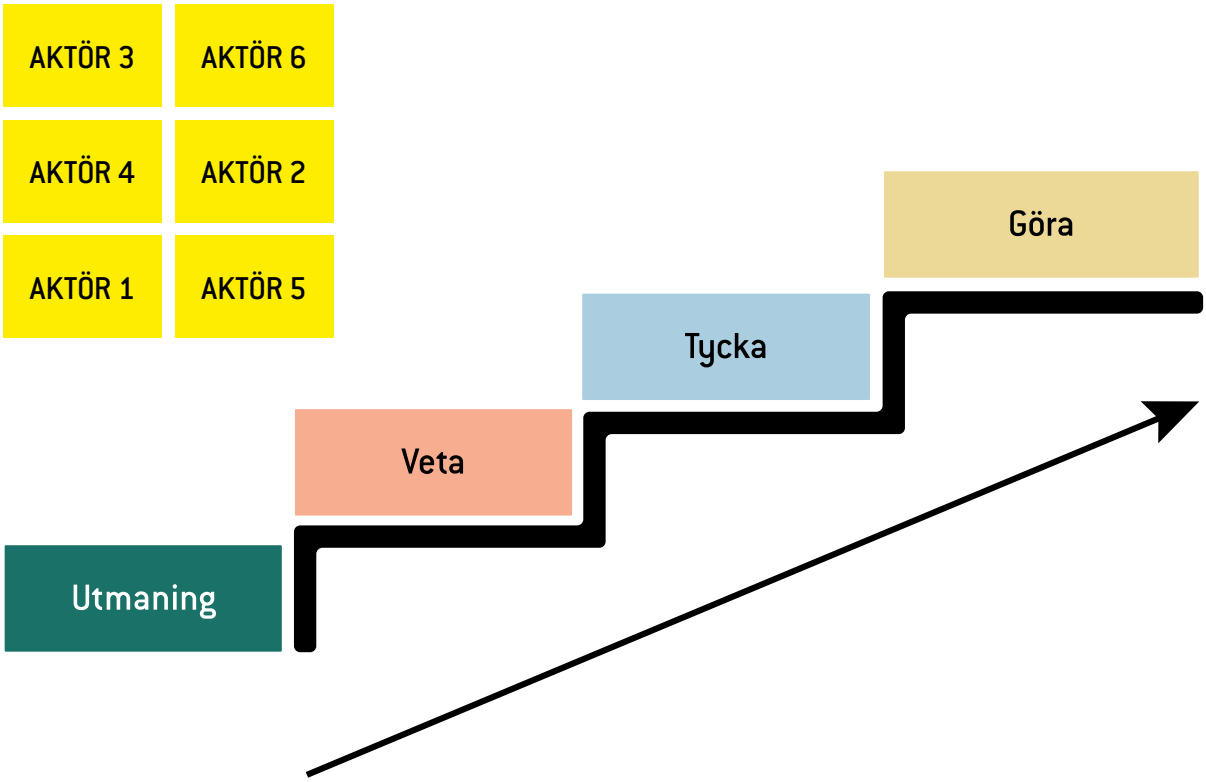
Veta
Om aktören behöver veta något om utmaningen befinner sig aktören på första trappsteget. Att veta något kräver mindre engagemang än från den som faktiskt förväntas tycka eller göra något.

Tycka
Om utmaningen kräver att en aktör behöver tycka något för att lösas behöver denna också veta. Därför hamnar tycka på det andra trappsteget.

Göra
Samma princip gäller för begreppet göra som förutsätter att aktören både bör veta om och tycka något. Göra placeras därför på det tredje och översta trappsteget.

Genomförande

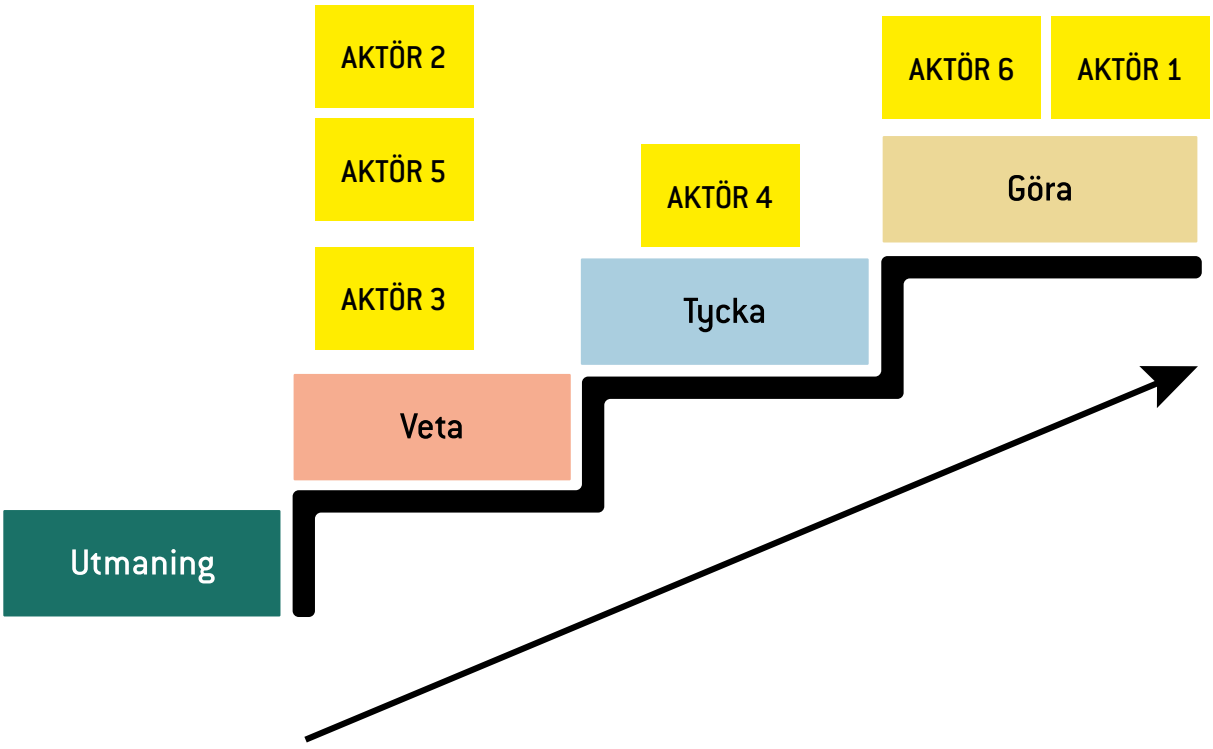
1. Berätta om syftet med övningen och vad resultatet planeras att användas till
2. Dela in i grupper och dela ut pennor och post-it
3. Berätta om vad deltagarna ska göra och hur de ska gå tillväga.
4. Be deltagarna att först, på egen hand, fundera över aktörer som på något sätt har med utmaningen att göra. En frågeställning som kan fungera bra för att starta tankarna är exempelvis vilka aktörer, organisationer och funktioner tycker du på något sätt behöver vara involverade för att möta utmaningen? Uppmuntra gärna deltagarna att fundera både utifrån organisation men även funktion. Exempelvis har organisationen Göteborgsregionen många olika funktioner så som regionplanerare, utvecklingsledare, avdelningschef och så vidare. Be deltagarna att skriva ner en aktör per post-it och avvakta till alla deltagare är klara. Avsätt gärna 5–10 minuter för denna del och var inte rädd för lite tystnad innan du går vidare.
5. När du går vidare kan det vara en fördel att berätta att det går bra att lägga till aktörer allt eftersom diskussionerna pågår. Ibland finns det deltagare som är lite oroliga över att missa någon men det gör alltså ingenting, det är inte nu eller aldrig som gäller i denna övning.
6. Be deltagarna samla ihop alla nedskrivna post-it och gå igenom dem gruppvis. Har några skrivit samma aktör så uppmuntra dem gärna att beskriva funktionen för att se om de menar samma eller kanske behöver lägga till en post-it.



7. När deltagarna känner sig nöjda med de nedskrivna aktörerna är det dags att gå vidare till nästa steg som handlar om att identifiera vilka av aktörerna som behöver veta, tycka eller göra något.
8. Med hjälp av arbetsytan ber du deltagarna att placera ut aktörerna på respektive plats. Om deltagarna märker att en aktör bör vara på flera ställen kan du uppmuntra diskussionen genom att fråga dem om det gäller samma funktion. Självklart kanske de bara behöver en liten påminnelse om att den som ska tycka något även måste veta om det också... När alla grupper placerat ut aktörerna kan ni presentera resultatet för varandra. Låt grupperna presentera resultatet och öppna för att de även lyfter diskussioner de haft under arbetets gång.

Kom ihåg!

En aktör som ska göra något behöver även veta och tycka. Det innebär att göra-aktörerna inte behöver placeras ut på veta och tycka också, vi vet att de ligger där per automatik.



9. Avsluta med en summerande och gemensam diskussion. Vad har grupperna gemensamt? Har de identifierat olika aktörer? Eller placerat samma aktörer och funktioner på olika ställen?
10. När alla ovanstående steg är genomförda har du en färdig aktörsanalys! Resultatet är en god bas att arbeta vidare med. Vem vet, kanske har du ett nytt spännande projekt på gång där ”göra”-aktörerna bör involveras redan imorgon?



Bra jobbat och hoppas du får med dig värdefulla insikter och en bra grund för ditt fortsatta arbete! Har du frågor eller funderingar kring metoden eller hur du kan använda den? Kontakta gärna oss på Göteborgsregionen!

www.goteborgsregionen.se



Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

GÖTEBORGS REGIONEN

www.goteborgsregionen.se